

MGGL

# MARVÁN, GONZÁLEZ GRAF Y GONZÁLEZ LARRAZOLO

## ABOGADOS

## MEMORANDUM

### Nuevos Centros de Conciliación: Aspectos a tener en cuenta para la atención de conflictos laborales

#### Estimados clientes y amigos:

A partir de la reforma laboral del año 2019, se han implementado nuevas instancias y autoridades para la atención de conflictos laborales, destacando la conciliación prejudicial obligatoria a nivel nacional ante los nuevos Centros de Conciliación que, a partir del 3 de octubre de 2022, iniciaron funciones en todas las entidades federativas de nuestro país. Cabe señalar que el nuevo marco legal exceptúa la obligación de acudir a la instancia conciliatoria en los siguientes casos:

1. *Discriminación.*
2. *Designación de beneficiarios por muerte.*
3. *Prestaciones de seguridad social.*
4. *Cuando salvaguardar derechos fundamentales de carácter laboral como: a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y c) Trabajo infantil.*
5. *Titularidad de contratos colectivos o contratos ley.*
6. *Impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.*

Es importante señalar que para la atención de estos procesos de conciliación es indispensable contar con facultades de representación legal y que la inasistencia de la empresa puede dar lugar a la imposición de multas.

Para atender de la mejor manera las citas de conciliación, les pedimos consideren que, en caso de que el conflicto laboral no se solucione a través de la conciliación prejudicial, los trabajadores tendrán a salvo el derecho a demandar las acciones y prestaciones que estimen convenientes ante los nuevos Tribunales Laborales.

Los juicios ante estos Tribunales presentan nuevos retos en la defensa que utilizará la parte demandada, en virtud de que no será posible negar el despido y ofrecer reinstalación para revertir la carga de la prueba al trabajador respecto de la existencia del despido. En términos del nuevo marco legal, quedará, en términos generales a cargo del patrón probar que el despido injustificado no se materializó, por lo que la conciliación cobrará relevancia como un mecanismo preventivo de solución de controversias y deberá considerarse prioritaria.

Por lo anterior, les solicitamos que al momento de compartirnos los citatorios de conciliación prejudicial nos confirmen si existió o no relación de trabajo con el solicitante, en su caso, nos proporcionen de manera inmediata todos los antecedentes laborales del solicitante, tales como categoría, jornada, salario y prestaciones, antecedentes de salida o baja, así como las cantidades que pudieran ser autorizadas para la celebración de un posible convenio, o en su caso, informarnos si la relación con el solicitante fue de naturaleza diversa a la laboral.

Lo anterior, con el objeto de atender de la mejor manera estas diligencias y evitar mayores contingencias en juicio y crecimiento de la cartera litigiosa.

Cualquier duda o comentario, nos ponemos a sus órdenes.